

Analisa Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk

Sri Anida Kusumawati Dwi Andari

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Kadiri

Abstract

The purpose of this study is to analyze the effect of job satisfaction, job involvement and organizational climate on employee performance at the Nganjuk District Education Office simultaneously and to analyze the effect of job satisfaction, job involvement and organizational climate on employee performance in the Nganjuk Regency Education Office partially. The population used in this study were all 100 employees of the Nganjuk Regency Education Office. While the sample to be used in this study is the entire population, namely the staff of the Nganjuk Regency Education Office by using the census model, so that the population members of 100 people are all samples in this study. The analytical method used in this research is multiple linear analysis model. The results showed that Job Satisfaction, Job Involvement and Organizational Climate had an effect on Employee Performance at the Nganjuk Regency Education Office simultaneously. There is no influence between Job Satisfaction (X1) on Employee Performance (Y) partially in the Nganjuk Regency Education Office. There is a partial influence of the involvement variable on Employee Performance (Y) and there is an influence between Organizational Climate (X3) on Employee Performance (Y).

Keywords: *Job Satisfaction, Job Involvement, Organizational Climate and Employee Performance*

Latar Belakang Teoritis

Pegawai merupakan sumber daya manusia (SDM) dari organisasi yang sangat dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan yang diharapkan oleh setiap organisasi. Sumber daya manusia merupakan elemen yang paling penting dalam menjalankan seluruh sumber daya lain yang terdapat di suatu organisasi. Organisasi perlu mengembangkan kinerja yang baru dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat dimanfaatkan secara optimal dalam usaha meningkatkan komitmen pegawai di organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas pada dasarnya dapat membantu organisasi mencapai tujuannya. Peran sumber daya manusia disini adalah mengendalikan elemen-elemen yang ada di perusahaan seperti modal dan teknologi. Kegagalan mengelola sumber daya manusia dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, keuntungan, maupun kelangsungan hidup organisasi tersebut (Simamora 2015).

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan derajat kinerja organisasi pada diri pegawai. Semakin tinggi capaian kinerja pegawai, semakin besar pula usaha yang telah dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan.

Hal ini juga dapat meningkatkan komitmen pegawai untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain, jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka pegawai tersebut tidak berniat meninggalkan segala bentuk pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Dalam hal ini organisasi dan pegawai harus secara bersama-sama menciptakan kondisi yang kondusif untuk mencapai hasil kinerja yang dimaksud (Luthans 2008)

Kerjasama antar anggota organisasi dapat digunakan sebagai upaya untuk menciptakan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini juga tidak lepas dari faktor-faktor iklim organisasi. Iklim organisasi yang kondusif bagi anggota organisasi mampu memberi kenyamanan dalam bekerja, bahkan kemungkinan karyawan bekerja akan bertahan dan loyal terhadap organisasi. Iklim organisasi merupakan sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (Gibson 2013).

Kepuasan kerja merupakan faktor penting ketika individu bekerja. Individu yang tidak puas dengan pekerjaannya, akan lebih memungkinkan untuk memiliki intensi keluar dari tempatnya bekerja (Paripurna et al.

2017). Kepuasan kerja sering dikenal sebagai komponen yang memengaruhi komitmen organisasi. Pendapat ini mengindikasikan bahwa apabila individu merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya akan membuat individu tersebut komitmen dengan perusahaannya.

Karyawan yang terlibat secara penuh dengan pekerjaannya akan lebih memungkinkan untuk memiliki komitmen terhadap organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya. Sedangkan karyawan yang tidak terlibat secara penuh dengan organisasinya lebih memungkinkan untuk absen dalam pekerjaan dan memiliki intensi keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, keterlibatan kerja memiliki kaitan yang penting dengan komitmen organisasi.

Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pendidikan. Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk sebagaimana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa banyak pegawai yang belum dapat memenuhi capaian kinerja yang ditetapkan oleh Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini terjadi akibat pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan pegawai, sehingga pegawai merasa kurang puas dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kinerja terlihat dari tingkatan absensi pegawai yang masih tinggi.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Analisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk.”

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara simultan
2. Menganalisa Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi

terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara parsial

Adapun kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Metode Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data Kuantitatif berupa angka – angka, skala – skala, table – table, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika. Data Kualitatif berupa data yang sukar diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksakta. Data Kuantitatif nantinya akan diolah dengan menggunakan SPSS 23

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk sejumlah 100 pegawai. Sedangkan sampel yang akan digunakan di dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi, yakni pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk dengan menggunakan Model sensus maka anggota populasi sebanyak 100 orang semuanya merupakan sampel dalam penelitian ini

Sebelum angket disebar, peneliti melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya peneliti menyebarkan kuesioner kepada seluruh sampel dalam penelitian. Setelah data terkumpul peneliti melakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Setelah prasyarat terpenuhi, peneliti melakukan uji hipotesis dengan uji t dan uji F.

Hasil Dan Implikasi

Adapun uji hipotesis yang dilakukan adalah sebagai berikut :

A. Uji t

Uji ini menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan perbedaan antara nilai rata – rata dengan standar error dari perbedaan rata – rata dua sampel. Berikut hasil pengujian secara parsial dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.806	12.243		.147	.883
X1	1.144	1.324	.428	.865	.389
X2	1.432	1.388	.307	1.032	.002
X3	1.170	.662	.517	1.766	.001

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa :

1. Berdasarkan nilai Sig pada Kepuasan Kerja (X1) yaitu $0.389 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, dimana tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
2. Berdasarkan nilai Sig pada Keterlibatan Kerja (X2) yaitu $0.02 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Berdasarkan nilai Sig pada Iklim Organisasi (X3) yaitu $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

B. Uji F

Uji ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama – sama atau simultan terhadap variabel terikatnya. Dengan cara membandingkan nilai Sig. < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

**Tabel 2. Uji F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3544.647	3	1181.549	4.517	.005 ^b
Residual	25113.353	96	261.597		
Total	28658.000	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai Sig. yang dihasilkan

$0.005 < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara simultan

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa nilai Sig. yang dihasilkan pada uji simultan atau uji F adalah $0.005 < 0.05$. Hal ini dapat diartikan bahwa hipotesis diterima Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara simultan. Para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk dalam bekerja telah merasa nyaman dan memiliki rasa senang ketika memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Para pegawai merasa puas dan memiliki rasa senang ketika yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Para pegawai selalu berupaya dan menciptakan iklim yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan. Mereka juga saling terlibat satu sama lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pimpinan juga memberikan promosi kenaikan pangkat bagi pegawai yang memiliki hasil kinerja yang baik di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Novarinda dan Iqbal (2017), namun dalam hal ini penelitian yang terdahulu memiliki variabel terikat yang berbeda, dimana Hasil uji F Keterlibatan Kerja dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan memiliki rasa senang apabila dalam bekerja memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan merupakan suatu perasaan yang dialami oleh seseorang, di mana ia merasa puas dan memiliki rasa senang apabila yang diharapkan telah terpenuhi atau apa yang ia terima melebihi apa yang ia diharapkan. Kerja merupakan suatu usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh imbalan atau kompensasi dari hasil kerja di perusahaan tempatnya bekerja. Dalam hal ini, pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk selalu terlibat dalam kinerja yang

diberikan oleh pimpinan. Darmawan et al. (2020) mendapatkan hasil yang sama, dimana komitmen organisasi, iklim kerja, kepuasan kerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara simultan yang signifikan terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.

Berdasarkan nilai Sig pada Kepuasan Kerja (X1) yaitu $0.389 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak, dimana tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Para pegawai tidak memperoleh promosi dari pimpinan akan hasil kinerja yang telah diselesaikan. Prestasi kerja dan hasil kinerja yang baik tidak serta merta mampu memberikan kepuasan bagi para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Para pegawai tidak merasa dipedulikan dan tidak memiliki kepuasan tersendiri untuk mau bekerja. Apabila terdapat pegawai yang merasakan ketidakpuasan atas pekerjaannya akan menyebabkan kinerja menurun. Di dalam Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk, hanya pegawai yang akrab dengan pimpinan saja yang dapat mendapatkan promosi kenaikan pangkat, sehingga kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk. Darmawan et al. (2020) melakukan penelitian dengan hasil yang sama dimana kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong.

Berdasarkan nilai Sig pada Keterlibatan Kerja (X2) yaitu $0.02 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara Keterlibatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pimpinan Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk memberikan peluang kepada karyawan untuk berkontribusi melalui ide-ide dan saran dalam pengambilan sebuah keputusan, yang mana dapat meningkatnya kinerja yang karyawan dilibatkan dalam membuat keputusan yang optimal yang dilihat sudut pandang yang beragam. Para pegawai selalu terlibat dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, para pegawai aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerja dalam pekerjaannya lebih berharga untuk kebaikan diri sendiri. Hasil penelitian ini

sejalan dengan Novarinda dan Iqbal (2017) dimana berdasarkan Uji t diketahui bahwa Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional dan Iklim Kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional.

Berdasarkan nilai Sig pada Iklim Organisasi (X3) yaitu $0.001 < 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, dimana terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Iklim organisasi dapat memiliki pengaruh yang besar terhadap motivasi, produktivitas dan kepuasan kerja. Hal ini terjadi melalui pembentukan jenis-jenis harapan tertentu mengenai akibat-akibat yang akan timbul dari tindakan-tindakan yang berbeda. Para pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk memperoleh imbalan, kepuasan dan tingkat frustrasi, yang didasarkan atas persepsinya tentang iklim organisasi. Sebuah organisasi cenderung untuk menarik dan memelihara orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga pola-polanya dilestarikan seperti halnya orang-orang yang bergerak ke iklim laut, iklim gunung, atau iklim padang pasir. Mereka juga tentunya akan memilih sebuah iklim organisasi. Iklim organisasi mencakup aspek-aspek yang ada didalamnya dapat dijadikan sebagai prediktor untuk memprediksi atau mengukur kinerja pada pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan et al. (2020) melakukan penelitian dengan hasil yang sama dimana iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai KUD Minatani Kecamatan Brondong

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara simultan.
2. a. Tidak terdapat pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara parsial.

- b. Terdapat pengaruh antara variabel Keterlibatan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara parsial.
- c. Terdapat pengaruh antara Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nganjuk secara parsial.

Daftar Pustaka

- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arif, Ramdhani. 2011. *Penilaian Kinerja*. Bandung: PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, Bakker. 2017. "Strategic and Proactive Approaches to Work Engagement." *Organizational Dynamics* 46(2): 67–75.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Merapi Agung Lestari*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Darmawan, Didit, Ella Anastasya Sinambela, Mila Hariani, and Mochamad Irfan. 2020. "Analisis Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai." *Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen* 4(1).
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8) Cetakan Ke VIII*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2013. *Penilaian Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M.S. 2016. *Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Gunadarma.
- Hasibuan, M.S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Pt. Bumi Aksara.
- Luthans, F. 2008. *Organizational Behavior*. New York: Mc-Graw Hil Companies, Inc.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Novarinda, Rizky, and Muhammad Iqbal. 2017. "Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Iklim Kerja Terhadap Komitmen (Studi Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sidoarjo)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 53(2).
- Paripurna et al. 2017. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Agung Automall Kuta." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 6.6: 2441–74.
- Pudjiomo, Wirawan S., and Alimatus Sahrah. 2019. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Pegawai." *Jurnal Ilmiah Psikologi* 21(2): 78–88.
- Robbins, Stephen. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputra, Maizer, and Wahyu Rahardjo. 2017. "Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Karyawan PT. X." *Jurnal Psikologi* 10(1).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suwatno. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno, and Juno Donni. 2014. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wardani, Tri Ulfa. 2017. "Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bisnis Jasa Transportasi Gojek (Studi Kasus Mahasiswa Febi Uin Sumatera Utara)." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara*.
- Widiarti, Ni Luh Putu Dina, and A.A. Sagung Kartika Dewi. 2016. "Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali." *E-Jurnal Manajemen Unud* 2 5(10).
- Wijaya, Cynthia Violita. 2017. "Pengaruh Harga, Kualitas Pelayanan Dan Kualitas

- Produk Terhadap Kepuasan Konsumen.”*
Agora 5: 1–8.
- Wukir. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah Cetakan I.* Yogyakarta: Multi Presindo.
- Yudiani, E. 2017. *“Work Engagement Karyawan PT. Bukit Asam Persero Ditinjau Dari Spiritualitas.”* Jurnal Psikologi Islami 3(1): 21–32.
- Yukl. 2015. *Kepemimpinan Dalam Organisasi (Edisi 7).* Jakarta: Indeks.